RATGEBER

Vielfalt in der Arbeitswelt

Schwule und Lesben in der Polizei

Xxxxxxxxxxxx
Xxxxx X xxxxx
xxxxx xxx Xxxxxx
Xxxxxx Xxxxx
xxxxx Xxxxxxxx

Gewerkschaft der Polizei

Inhalt

1. Begriffserläuterungen 4
1.1 Sexuelle Identität – Sexuelle Orientierung 4
1.2 Geschlechtliche Identität – Geschlechtsidentität 4
1.3 LSBTTI 4
1.4 Lesbisch – Lesbe 4
1.5 Schwul – Schwuler 4
1.6 Bisexuell – Bisexualität 5
1.7 Transsexuell – Transsexualität 5
1.8 Transgender 5
1.9 Intersexuell – Intersexualität 5
1.10 Coming-out Coming-out 5
1.11 Homophobie – Homofeindlichkeit 6
1.12 Transphobie – Transfeindlichkeit 6
1.13 Gender_gap 6

2. Diversity in der öffentlichen Verwaltung 7
2.1 Diversity Management 7

3. Recht 7
3.1 Das Menschenbild der Menschenrechte 7
3.2 Grundgesetz 7
3.3 Richtlinie 2000/78/EG 7
3.4 Antidiskriminierungsgesetz (AGG) 8

4. Verhaltenstipps für Personalräte, Vertrauensleute und Führungskräfte 9
4.1 Checkliste 9

5. AgL (Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen) 9
5.1 Was sind Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen? 9
5.2 Was sind die Aufgaben der AgL? 9
5.3 Wie sind AgL organisatorisch eingegliedert? 9

6. VelsPol, EGPA 10

7. Gewerkschaftliche Sichtweise 10

8. Projekte für mehr Toleranz und Akzeptanz 11
8.1 Präventionsprogramme 11
8.2 Für Jugendliche / junge Menschen 12
8.3 Für Erwachsene 12
8.4 Für Transidente / Intersexuelle 12

9. Geschichtlicher Überblick 13
9.1 Die Entstehung der Rosa Listen 13
9.2 Christopher Street Day (CSD) 15
9.3 Die Regenbogenflagge / Symbole 15

10. Gesetzliche und juristische Aspekte 16
10.1 Ehe für Alle 16
10.2 Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) 16
10.3 Adoptionsrecht 16
10.4 Gesetz zur „Bereinigung des Rechts der Lebenspartner“ 16
10.5 Beamtenrecht 17
10.6 Steuerrecht 17
10.7 Landesrecht 17
10.8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 17
10.9 EU-Recht 18

11. Polizei und Vielfalt – Schlussbetrachtung 18

12. Hilfreiche Adressen 19
12.1 AgL, VelsPol, LSVD, AdB 19
12.2 HIV/Aids 19

Vorwort

Mit der GdP-Arbeitshilfe Nr. 14 „Lesben und Schwule in der Polizei“ hat die Gewerkschaft der Polizei (GdP) 2004 eine Arbeitshilfe erstellt, die sensibilisieren, juristische Aspekte beleuchten und informieren sollte.

Zwischenzeitlich ist mehr als ein Jahrzehnt seit der Erstellung verstrichen und erfreulicherweise hat sich die Gesetzgebung bezüglich eingetragener Lebenspartnerschaften, Adoptions- und Erbrecht geändert. Ende Juni 2017 hat die Mehrheit der Abgeordneten des Deutschen Bundestages die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare beschlossen. Mit dieser Entscheidung wird die rechtliche Gleichstellung von homosexuellen Paaren durchgesetzt.

Die Frauengruppe (Bund) und die JUNGE GRUPPE der GdP haben sich der Thematik angenommen und möchten die Leserin und den Leser aufmerksam machen, auf ihre Berufsgruppe - die Polizei -, die ein Spiegelbild der Gesellschaft ist. Die Vielfalt in der Arbeitswelt muss auch für die Polizei eine Selbstverständlichkeit darstellen.

Gewerkschaften haben eine soziale Schutzfunktion für alle Beschäftigten gleich welcher ethnischer Herkunft, welchen Glaubens, welcher sexuellen Orientierung und welcher geschlechtlichen Identität. Anders als in anderen Berufsgruppen müssen jedoch auch Polizistinnen und Polizisten Gewalt gegenüber Homosexuellen, Trans- und Intersexuellen aufnehmen und verfolgen. Insofern steht die Institution Polizei in doppelter Funktion diesen Menschen gegenüber.

Dieser Ratgeber soll der Interessenvertretung in der Polizei unseren Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern für gleichgeschlechtliche Lebensweisen eine Hilfestellung geben, aufklären und sensibilisieren. Ebenso dient sie Führungskräften in der Polizei, Vertrauensleuten und Kreisgruppenvorstände. Nicht zuletzt soll sie die Kolleginnen und Kollegen auf den Dienststellen informieren, die Gewaltanwendungen gegenüber Homosexuellen, Trans- und Intersexuellen aufnehmen und verfolgen.

Diese Broschüre ist mit freundlicher Unterstützung von VelsPol - Baden-Württemberg, entstanden. Dafür möchten wir uns insbesondere bei Thomas Ulmer und Karen Seiter bedanken.

Mit kollegialen Grüßen

Dagmar Hölzl
Bundesfrauenvorsitzende

Kevin Komolka
Bundesjugendvorsitzender

Um eine Lesefreundlichkeit zu gewährleisten wurde die weibliche und männliche Form im Wechsel verwandt. Die „du-Form“ wurde als gewerkschaftliche und persönliche Anrede gewählt.

1. Begriffserläuterungen

1.1 Sexuelle Identität – Sexuelle Orientierung

Sexuelle Identität sagt aus, zu welchem Geschlecht bzw. zu welchen Geschlechtern sich Menschen sexuell und emotional hingezogen fühlen.

Die häufigsten sexuellen Identitäten sind Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität. Die Grenzen sind fließend, nicht alle Menschen passen in solche Kategorien. Teilweise wird in diesem Zusammenhang auch von dem Begriff der sexuellen Orientierung gesprochen. Noch ist nicht abschließend erforscht, wie sich die sexuelle Identität bei einem Menschen entwickelt. Die allermeisten Wissenschaftler gehen davon aus, dass es sich dabei um eine unveränderliche Prägung handelt, die vor allem genetisch veranlagt ist. Das bedeutet: niemand, der zum Beispiel schwul ist, kann zu einem Heterosexuellen „gemacht" werden. Genauso wenig, wie jemand, der heterosexuell ist, schwul „gemacht" werden kann. Da man sich seine sexuelle Identität nicht aussuchen kann, ist es für nichtheterosexuelle Menschen wichtig, dass sie in einer Gesellschaft leben, die sie nicht aufgrund ihrer sexuellen Identität kritisiert oder sanktioniert.

1.2 Geschlechtliche Identität – Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität meint das Bewusstsein, einem Geschlecht anzugehören. Die Verhaltensweisen, die für ein bestimmtes Geschlecht als typisch oder akzeptabel gelten, werden in Abgrenzung dazu als Geschlechtsrolle bzw. Geschlechtsrollenverhalten bezeichnet. Die Mehrheit der Menschen identifiziert sich mit dem Geschlecht, welches ihnen nach der Geburt aufgrund ihrer körperlichen Geschlechtsmerkmale zugewiesen wurde (Junge oder Mädchen). Die Geschlechtsidentität muss aber nicht zwingend mit den körperlichen Geschlechtsmerkmalen übereinstimmen, sondern kann davon abweichen. Zum Beispiel kann es sein, dass ein Mensch bei seiner Geburt als Mann eingeordnet wurde, sich aber als Frau fühlt und auch als Frau leben will. Bei diesen Personen kann auch die Art und Weise variieren, wie sie leben wollen. Nehmen wir das Beispiel des Mannes, der als Frau leben will: Möchte sie mit einer Geschlechtsangleichung ihre körperlichen Merkmale anpassen? Oder ohne eine solche Operation sozial als Frau leben? Welchem Geschlecht fühlt sich ein intersexueller Mensch zugehörig? Womöglich keinem der beiden gesellschaftlich anerkannten, sondern einem dritten, bisher noch undefinierten?

Im Juni 2011 verabschiedete der Menschenrechtsrat der UNO eine Resolution, wonach niemand wegen seiner Geschlechtsidentität verfolgt und diskriminiert werden darf.

1.3 LSBTTI

LSBTTI steht für lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell, transgender und intersexuell.
Diese Abkürzung macht die Vielfalt von sexuellen und geschlechtlichen Identitäten deutlich und schließt alle Menschen mit einer von der Heteronorm abweichenden Identität ein. Früher sprach die Community (Szene) in der Regel nur von Lesben und Schwulen. Als sich dann aber auch Trans- oder Intersexuelle selbstbewusst zu Wort meldeten, wurde klar, dass diese Kategorien zu eng sind und mit dem Begriffspaar viele Menschen ausgeschlossen werden. Zunächst wurde Lesben und Schwule ergänzt um die Gruppe der Bi- und Transsexuellen.

Da die USA hier Vorreiter waren, lautete der neue Begriff LGBT, also „lesbian, gay, bisexual, transsexual". Aber auch der Begriff „transsexuell" griff noch zu kurz, da damit ausschließlich Menschen gemeint sind, bei denen ein Widerspruch zwischen der eigenen Geschlechtsidentität und dem biologischen Geschlecht besteht. Also wurden auch transgender und intersexuelle Menschen benannt.

1.4 Lesbisch – Lesbe

Namensgeberin der lesbischen Liebe ist die Insel Lesbos. Hier lebte die griechische Dichterin Sappho im 6. Jahrhundert vor unserer Zeitrechnung und beschrieb in ihren Gedichten die Liebe zwischen Frauen. Zum ersten Mal politisch zu Wort meldeten sich lesbische Frauen am Anfang des 20. Jahrhunderts.

Die Nationalsozialisten zerstörten die noch junge lesbische Subkultur von Zeitschriften und „Damenclubs" nachhaltig. Erst Ende der 1960er Jahre nahmen frauenliebende Frauen im Zuge der autonomen Frauen- und Homosexuellenbewegung wieder den Kampf für ihre Rechte auf. Sie entwickelten auch im Rahmen feministischer Bewegungen eine eigenständige Subkultur. Selbstbewusst wurde der abwertende Begriff Lesbe positiv besetzt und meint nun eine soziale, kulturelle und politische Identität, die sich in dem Zugehörigkeitsgefühl zu anderen Lesben sowie deren Gruppen und Initiativen ausdrückt.

Seit einigen Jahren ist die Bezeichnung Lesbe sogar in die offizielle Nachrichtensprache eingegangen. Dennoch wird Lesbe in homophoben Kreisen nach wie vor als Schimpfwort verwendet.

1.5 Schwul – Schwuler

Schwulsein beschreibt auch eine soziale, kulturelle und politische Identität, die sich in dem Zugehörigkeitsgefühl zu anderen Schwulen sowie deren Gruppen und Initiativen ausdrückt.

Woher der Begriff stammt, ist nicht definitiv geklärt. Schwule Männer organisierten sich zum ersten Mal Ende des 19. Jahrhunderts. Mit seinem 1897 gegründeten „Wissenschaftlich Humanitären Komitee" (WHK) kämpfte der Arzt und Sexualforscher Magnus Hirschfeld bereits damals dagegen, dass man Schwulsein als Krankheit bezeichnete und kriminalisierte. Für ihn war Schwulsein ein „Stück der Naturordnung". In der Weimarer Republik blühte eine bunte schwule Subkultur auf und Organisationen wie der „Bund für Menschenrecht" setzten sich offen für die Akzeptanz und gegen die Homosexuellenverfolgung ein. Die Nationalsozialisten bereiteten der frühen Emanzipationsbewegung ein brutales Ende. Erst Anfang der 1970er Jahre formierte sich die Schwulenbewegung neu. Neben dem politischen Kampf für Akzeptanz entwickelte die Schwulenbewegung zahlreiche Unterstützungsstrukturen wie z. B. Beratungsstellen.

1.6 Bisexuell – Bisexualität

Bisexuelle Menschen fühlen sich emotional und sexuell zu Männern und Frauen hingezogen. Sigmund Freud, der Begründer der Psychoanalyse, hat bereits im 19. Jahrhundert die These aufgestellt, dass im Grunde alle Menschen bisexuell sind. In den 1940er und 1950er Jahren kamen die berühmten Studien des amerikanischen Sexualforschers Kinsey zu dem Ergebnis, dass 90 Prozent der damals befragten 17.000 Amerikanerinnen und Amerikaner „zu einem gewissen Grad bisexuell" waren.

Damals wie heute gilt: Sich nicht für ein Geschlecht zu entscheiden, stellt die monosexuelle Ordnung in unserer Gesellschaft in Frage. Bisexuelle Menschen (nach der lateinischen Vorsilbe bi = zwei) sind Vorurteilen sowohl von heterosexueller als auch von homosexueller Seite ausgesetzt. Bisexuellen fällt es deshalb oft schwer, zu sich zu stehen und sich zu outen. Aber immer mehr Bisexuelle trauen sich inzwischen, öffentlich zu ihrer Bisexualität zu stehen.

1.7 Transsexuell – Transsexualität

Transsexuelle sind Menschen, die bei der Geburt einem biologischen Geschlecht zugewiesen wurden, welches nicht mit der eigenen Geschlechtsidentität übereinstimmt.

Viele Transsexuelle haben den Wunsch, ihr biologisches Geschlecht mit Operationen und/oder durch Hormoneinnahme anzupassen, um so ihrer eigenen Geschlechtsidentität ganz zu entsprechen. Der Begriff transsexuell sagt nichts über die sexuelle Identität der Person aus.

Transsexuelle Menschen leben und lieben sowohl heterosexuell als auch schwul, lesbisch oder bisexuell. Nach dem Verfahren im deutschen Transsexuellengesetz (TSG) von 1981 können transsexuelle Menschen ihren Vornamen und den Personenstand berichtigen lassen. Name und Geschlecht werden dann in Geburtsurkunde, Reisepass und anderen Dokumenten korrigiert. Das Bundesverfassungsgericht hat 2011 eine Regelung gestrichen, die eine Personenstandsänderung von einer Zeugungsunfähigkeit abhängig machte. Begründet wurde dies mit dem Recht der körperlichen Unversehrtheit im Sinne der Menschenwürde. Ausdrücklich nicht durch das TSG geregelt sind die ärztliche Behandlung und die therapeutische Begleitung. Diese Bereiche sind in den „Standards of Care", einer weltweiten Empfehlung der World Professional Association for Transgender Health (WPATH), formuliert worden. Sowohl das TSG als auch die „Standards of Care" werden von vielen transsexuellen Menschen aus unterschiedlichen Gründen kritisiert.

1.8 Transgender

Transgender sind Menschen, deren Geschlecht von dem abweicht, welches ihnen zugewiesen wird.

Transgender ist z. B. jemand, dem bei der Geburt das Geschlecht „weiblich" zugeordnet wurde, der aber in seinem Alltag als Mann lebt. Auch Menschen, die sich nicht in einem zweigeschlechtlich ausgerichteten Gesellschaftsbild wiederfinden, die z.B. ein anderes Geschlecht als männlich oder weiblich haben, bezeichnen sich oft als transgender. Im Unterschied zur Transsexualität wird nicht zwingend eine operative Geschlechtsanpassung oder eine Hormonbehandlung angestrebt. Soziale Geschlechtswechsel sind auch zeitlich begrenzt möglich, z. B. bei Auftritten als Drag Queen oder Drag King. Dabei steht drag für „dressed as a girl / guy" (angezogen wie ein Mädchen / ein Junge).

1.9 Intersexuell – Intersexualität

Intersexuelle Menschen werden mit einem Körper geboren, der nicht der medizinischen Norm von „eindeutig männlich" oder „eindeutig weiblich" entspricht.
Dabei gibt es viele verschiedene Varianten. So kann es zum Beispiel sein, dass ein Fötus mit XY-Chromosomen zwar Hoden ausbildet, die männliche Hormone ausschütten, diese aber nicht vom Körper aufgenommen werden, was für ein männliches äußeres Erscheinungsbild nötig ist. Somit hat der Mensch männliche Geschlechtsorgane, aber ein weibliches Äußeres. Oder der Körper bildet aufgrund eines Enzymmangels zunächst kein Testosteron. Der Mensch wächst als Mädchen auf, entwickelt aber in der Pubertät männliche Merkmale wie Bartwuchs und Stimmbruch. Fachleuten zufolge kommen jedes Jahr in Deutschland rund 150 bis 340 Kinder auf die Welt, die kein eindeutiges Geschlecht haben. Der Deutsche Ethikrat hat sich ausführlich mit der Situation von intersexuellen Menschen befasst. Er hat insbesondere die Praxis kritisiert, dass Intersexuelle bereits als Kinder durch geschlechtszuordnende Operationen (angeblich) zu einem eindeutigen Mann oder einer eindeutigen Frau gemacht werden. Auch Fragen des Personenstandsrechts, das eine Zuordnung zum männlichen oder weiblichen Geschlecht vorgeschrieben und für andere Varianten keinen Raum gelassen hat, werden kritisiert. Wenn ein intersexueller Mensch im Pass als Mann oder als Frau beschrieben wird, dann ist das falsch. Ein solches Vorgehen macht intersexuelle Menschen, die auch als Zwitter bezeichnet werden, in unserer Gesellschaft unsichtbar. Heute wird im Geburtenregister kein Geschlecht eingetragen, wenn das körperliche Erscheinungsbild eine eindeutige Zuordnung zu männlich oder weiblich nicht zulässt.

1.10 Coming-out

Coming-out bedeutet, öffentlich bekannt zu machen, dass man lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell, transgender, intersexuell oder queer ist.
Ein Coming-out (englisch für herauskommen) kann man in der Familie haben, aber auch im Freundes- oder im Kollegenkreis.

Viele sind sich unsicher, wie die Umgebung darauf reagiert. Aus diesem Grund ist für die meisten der Schritt, „es“ den Eltern, dem Freundeskreis, den Lehrkräften oder dem kollegialen Umfeld zu sagen, ein sehr großer, der viel Mut erfordert. Es gibt auch ein inneres Coming-out.
Viele Menschen werden sich ihrer sexuellen und/oder geschlechtlichen Identität erst nach und nach bewusst und brauchen einige Zeit, um dies selbst zu erkennen und sich so zu akzeptieren, wie sie sind. Bei diesem Prozess, der im Kindes-, im Jugend- oder auch erst im Erwachsenenalter stattfinden kann, spricht man von einem inneren Coming-out.
Das Coming out ist oft ein lebenslanger Prozess, den Menschen selbstbestimmt und in selbst gewählten Schritten gehen. Es darf nicht verwechselt werden mit dem sogenannten Outing. Ein Outing erfolgt meist gegen den Willen von Betroffenen und wird von dritten Personen initiiert.

1.11 Homophobie – Homofeindlichkeit

Homophobie/Homofeindlichkeit bezeichnet die Ablehnung von Homosexuellen bzw. Feindseligkeit gegen Homosexuelle. Das Wort „Phobie“ stammt aus dem Altgriechischen und bezeichnet eine irrationale Angst. Homophobie kann sich in Vorurteilen, Abwertung, der Befürwortung von Diskriminierung oder Gewaltausübung äußern. Heutige Wissenschaftler/innen stellen Homophobie in eine Reihe mit Rassismus, Sexismus oder Behindertenfeindlichkeit und sehen als Ursache dieser gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit eine Ideologie der gesellschaftlichen Ungleichwertigkeit. Sie haben oft eine lange gesellschaftliche Geschichte. Bei Schwulen und Lesben z. B. die strafrechtliche Verfolgung und soziale Ächtung während und nach der NS-Zeit.
Auch Sexual- und Geschlechtsrollennormen und religiöse Vorstellungen prägen die Einstellungen zu Homosexualität.

1.12 Transphobie – Transfeindlichkeit

Unter den Begriffen Transphobie bzw. Transfeindlichkeit versteht man alle Vorurteile, negative Einstellungen, Stigmatisierungen, Abwertungen, Verleugnungen, Diskriminierungen und jede Form von Gewalt gegenüber transgender und transsexuellen Menschen. Transfeindlichkeit steht in einem engen Zusammenhang mit Homophobie/Homofeindlichkeit. Gründe für Transphobie können sein, dass zu der in unserer Gesellschaft ohnehin noch tief verankerten Abwehr und Abwertung von allem, was nicht den gängigen Geschlechtsrollenstereotypen entspricht, bei Transphobie zusätzlich eine tiefe Verunsicherung in Bezug auf die eigene (Geschlechts)Rolle hinzukommt.
Am „Transgender Day of Remembrance“ (TDoR) am 20. November wird weltweit an die Todesopfer von Transphobie erinnert. Begründet wurde dieser Gedenktag 1999 von Gwendolyn Ann Smith, einer Aktivistin aus San Francisco. Der Grund für ihre Initiative war der Tod von Rita Hester, die in ihrem Apartment von einem unbekannten (und bis heute nicht ermittelten) Täter im November 1998 mit mehreren Messerstichen ermordet wurde.

1.13 Gender_gap

Als Gendergap oder Gender_Gap (wörtlich: „Geschlechter-Lücke“) wird in der Linguistik die meist durch einen Unterstrich gefüllte Lücke (englisch gap) bezeichnet, die bei Schreibweisen wie Schüler_innen zwischen dem Wortstamm, i.d.R. identisch mit der maskulinen Wortform, und der femininen Endung zu sehen ist.
Die Schreibweise mit Gender Gap wird gelegentlich bei Wörtern verwendet, die ungewollte (Falsch-)Informationen über das soziale Geschlecht (Gender) vermitteln können. Sie ist eine aus dem Bereich der Queer-Theorie stammende Alternative zum Binnen-I.
Der Gender Gap soll ein Mittel der sprachlichen Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten, auch jener abseits des gesellschaftlich hegemonialen Zweigeschlechtersystems sein. In den meisten Sprachen wäre dies sonst nur durch Umschreibungen möglich. Die Intention ist, durch den Zwischenraum einen Hinweis auf diejenigen Menschen zu geben, welche nicht in das Frau-Mann-Schema hineinpassen oder nicht hineinpassen wollen, wie Intersexuelle oder Transgender.

Es ist daher elementar für die bei einem Einsatz einschreitenden Beamten, die oben genannten Begriffe zu kennen und im Dienst zu verwenden, sollte die Situation es erfordern. Andernfalls könnte es bei Opfern zu einer zweiten Victimisierung kommen.

Quelle: Broschüre Sozialministerium Baden-Württemberg „Lexikon der kleinen Unterschiede“

2. Diversity in der öffentlichen Verwaltung

2.1 Diversity Management

Diversity Management (auch Managing Diversity) bzw. Vielfaltsmanagement ist Teil des Personalwesens (engl. Human-Resources-Managements)[1] und wird meist im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ verwendet. Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit (englisch diversity) der Mitarbeiter, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor und versucht, sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Die Ziele von Diversity Management sind es, eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.
Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.

Diversity nutzen nicht nur Unternehmen. Auch viele öffentliche Arbeitgeber, Städte, Gemeinden und Kommunen haben die Vielfalt als Bestandteil ihrer Aktivitäten etabliert und entsprechend Angebote für unterschiedlichste Gruppen von Bürgerinnen und Bürgern entwickelt. Bei dieser Arbeit setzen die Verwaltungen auf eine gemischte Belegschaft. Insbesondere wurden umfangreiche Integrationskonzepte und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung entwickelt und etabliert.
Ähnlich wie in Unternehmen bringt Diversity Management auch in der Verwaltung zahlreiche Vorteile mit sich. Zum Beispiel als Maßnahme gegen den erwarteten Fachkräftemangel: In Deutschland werden langfristig weniger und zunehmend ältere Menschen leben. Erschwerend kommt für die öffentliche Verwaltung hinzu, dass die Gehälter nicht mit den Einkommensmöglichkeiten für hochqualifizierte Fachkräfte in der Wirtschaft mithalten werden. Die Globalisierung und der demographische Wandel stellen Deutschland daher vor komplexe Herausforderungen. Daher wird die erfolgreiche Arbeit in den Kommunen künftig noch stärker davon abhängen, wie Vielfalt einbezogen und genutzt wird.
Quelle: Wikipedia/ Charta der Vielfalt.

3. Recht

3.1 Das Menschenbild der Menschenrechte

Jedes Individuum ist Trägerin der Menschenrechte. Mit den Menschenrechten werden bestimmte Werte im Menschsein hervorgehoben. Folgende Wertsetzungen sind von zentraler Bedeutung:

Gleichheit
Menschenrechte gelten für alle Menschen gleichermaßen. Dies kommt im Diskriminierungsverbot zum Ausdruck. Es besagt, dass jeder Mensch ungeachtet seines Geschlechts und seiner Gruppenzugehörigkeiten ein Recht auf dieselben Menschenrechte und auf faire rechtliche Verfahren hat.

Sicherheit
Der Mensch ist ein verletzliches psychophysisches Ganzes. Er hat ein Recht auf Schutz vor körperlichen und psychischen Verletzungen seiner Integrität und Privatsphäre.

Freiheit
Frei sein bedeutet das Recht, das eigene Leben nach eigenem Gutdünken zu führen und das zu glauben und zu äußern, was einem dünkt. Die persönliche Freiheit wird durch die gleichen Rechte anderer Personen begrenzt.

Geselligkeit
Der Mensch ist kein vereinzeltes, isoliertes Individuum, sondern ein soziales, politisches und kulturelles Wesen. Daher hat jeder Mensch das Recht, gemeinsam mit anderen Menschen Lebensgemeinschaften wie zum Beispiel eine Familie zu gründen oder sich in Vereinen und Parteien zu organisieren sowie das kulturelle und politische Leben der Gesellschaft mitzugestalten.

Diese Wertsetzungen werden im Menschenbild der Menschenrechte besonders hervorgehoben. In ihrer Gesamtheit werden diese Ansprüche als «menschliche Würde» bezeichnet. Deshalb kann man zusammenfassend sagen, es sei der Zweck der Menschenrechte, die menschliche Würde zu schützen.

3.2 Grundgesetz

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland garantiert die Wahl der Lebensweise und die freie Entfaltung der Persönlichkeit, hierunter fällt auch die Entfaltung der sexuellen Identität. Das Grundgesetz stellt dieses Recht in den ersten drei Artikeln für jedermann unumstößlich sicher und verankert hier sogar eine staatliche Garantie.
Die Grundrechte von Lesben und Schwulen werden in Deutschland bislang hauptsächlich aus dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Artikel 2 Abs. 1 GG) abgeleitet.

3.3 Richtlinie 2000/78/EG

Von diesem Recht hat der Rat Gebrauch gemacht, als er die Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen

Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erließ. Die nationalen Gesetzgeber wurden bis zum 02.12.2003 verpflichtet, Diskriminierungen, auch aufgrund der sexuellen Orientierung, in Beschäftigung und Beruf zu verbieten. Die Bundesrepublik Deutschland hat im Jahre 2006 das Antidiskriminierungsgesetz geschaffen.

3.4 Antidiskriminierungsgesetz (AGG)

Deutschland als Vertragspartei des Amsterdamer Vertrags wurde verpflichtet, seine Gesetzgebung bezüglich Diskriminierung in Bereichen wie der sexuellen Identität in Beschäftigung und Beruf zu revidieren. Dies wurde in der EU-Richtlinie 2000/78 von Dezember 2000 festgelegt.
Das Gesetz geht über die EU-Vorgaben hinaus, da es Diskriminierung nicht nur im Arbeitsrecht, sondern auch in Zivilrecht verbietet.

4. Verhaltenstipps für Personalräte, Vertrauensleute und Führungskräfte

Du bist Mitglied im Personalrat? Du bist eine Vertrauensperson für deine Gewerkschaft oder Führungskraft in der Polizei? Dann bist du eine Ansprechperson für unterschiedlichste Bereiche und Themen. Und natürlich auch für homo- oder transsexuelle Mitarbeitende mit ihren ganz individuellen Ansprüchen, Fragen und vielleicht auch Problemen.

Um dir hier eine gewisse Sicherheit im Umgang mit lesbischen, schwulen und transsexuellen Beschäftigten zu geben, haben wir uns entschieden, an dieser Stelle Verhaltenstipps zu geben.

Beachte! Ein Coming-out ist kein unüberlegter Schritt. Bis du mit dieser Thematik konfrontiert wirst, hat die lesbische, schwule oder transsexuelle Person bereits ihr inneres Coming-out hinter sich. Das heißt, sie hat sich selbst vermutlich mehrfach hinterfragt, ob es vielleicht nur eine Phase ist, ob es der richtige Zeitpunkt ist, sich ausgerechnet jetzt zu outen und natürlich auch, dies ausgerechnet bei dir zu tun.

Wenn sich also eine lesbische, schwule oder transsexuelle Person an dich wendet, so solltest du dieses entgegengebrachte Vertrauen auf jeden Fall wertschätzen.

Wenn du unsicher bist, dann frag nach. Es ist normal und es macht dich greifbarer und glaubwürdiger, wenn du nachfragst statt dich auf Halbwissen zu berufen.

Lasse die Kollegin zu Wort kommen um zu erfahren, was sie von dir erwartet oder was sie für Vorstellungen hat.

Lesben, Schwule und Transsexuelle haben oft persönliche Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht. Das kann am Arbeitsplatz passiert sein, aber auch in der Freizeit oder in der Familie. Es sollte dir wichtig sein, den Arbeitsplatz diskriminierungsfrei zu gestalten.

Dabei kommt es auch darauf an, z.B. gegen sprachliche Auswüchse vorzugehen. Es besteht durchaus die Möglichkeit, das Thema sexuelle Orientierung in der Polizei breiter aufzustellen. Durch Fortbildungen für alle, durch Informationen oder einfach nur durch allgemeine Hinweise auf Treffen oder Aktionen homosexueller oder transsexueller Kolleginnen und Kollegen.

So kann es z.B. vorkommen, dass sich lesbische und schwule Kollegen aktiv in der Öffentlichkeit präsentieren indem sie beispielsweise am CSD teilnehmen. Mit der Teilnahme am CSD wird nicht nur auf die Rechte lesbischer, schwuler und transsexueller Menschen hingewiesen sondern kann auch als Image-Kampagne der Behörde gelten.

Es wird von dir als Gewerkschafterin oder als Personalrat noch als Führungskraft erwartet, alles zu diesem Thema zu wissen. Es reicht eigentlich schon, zu wissen, wer helfen kann (siehe hierzu auch „Hilfreiche Adressen“ am Ende dieser Broschüre).

Beschäftigte mit einer anderen sexuellen Orientierung oder anderer geschlechtlichen Identität wollen nicht besser behandelt werden; auch nicht anders. Das Ziel für alles sollte sein, keine Unterschiede mehr zu machen.

4.1 Checkliste

- **Gespräche führen**
- **Offene Gesprächskultur**
- **Bei Unklarheiten nachfragen**
- **Eigene Sichtweise hinterfragen**
- **Gegen sprachliche Auswüchse vorgehen**
- **Fortbildung initiieren/anbieten**
- **Hilfestellung bieten**
- **Einbinden von Hilfsorganisationen oder Experten**
- **Klares Einstehen gegen Diskriminierung bzw. Benachteiligung**

5. AgL (Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen)

Das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist seit langem in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Auch die Polizei kann sich hier nicht verschließen, sondern muss sich mit den Themen Diversität[1] und Diskrimierung auseinandersetzen. Da immer noch Menschen in Deutschland wegen ihrer sexuellen Orientierung bzw. geschlechtlichen Identität Benachteiligungen und/ oder Mobbing am Arbeitsplatz erfahren oder auf offener Straße Opfer von Straftaten werden, musste die Polizei auf diese Entwicklung reagieren.

Aufgrund von Aktionsplänen und Koalitionsverträgen in der Politik wurden in den letzten Jahren bei der Bundespolizei und vielen Länderpolizeien Ansprechstellen bzw. -personen für die Belange von LSBTI[2]-Menschen geschaffen. Diese werden zumeist als Ansprechpartner/-personen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bezeichnet.

5.1 Was sind Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen?

Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, oder auch kurz AgL, sind Polizeibeamtinnen, Verwaltungsbeamte oder Angestellte im Polizeidienst, die sich innerhalb der Polizei um die Belange von schwulen, lesbischen, bisexuellen, trans* oder intersexuellen Mitarbeitern kümmern und nach außen hin Ansprechpersonen für die Bürger sein sollen.

5.2 Was sind die Aufgaben der AgL?

Die Ansprechpersonen sollen innerhalb der jeweiligen Polizeiorganisation bei Krisen, Konflikten und innerdienstlichen Problemen im Zusammenhang mit der sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung eine vertrauensvolle Beratung und ggf. Intervention anbieten. Dabei soll bei den Mitarbeiterinnen auch die Angst vor dem eigenen Outing genommen werden.

Zusätzlich beraten AgL die Organisationseinheiten der Polizei über den sachgerechten Umgang mit LSBTI-Bürgerinnen und Bürger im Rahmen der polizeilichen Aufgabenerfüllung. In Fortbildungen sollen den Kollegen u.a. vermittelt werden, wie mit Opfern homo- bzw. transphober Gewalt umzugehen ist.
Die AgL sollen auch mit den jeweiligen Beschwerdestellen nach dem AGG[3], den Konfliktberatern, Polizeiseelsorgern und Selbsthilfeorganisationen (LSVD, VelsPol) vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Zusätzlich sollen die AgL Bürger beraten bzw. unterstützen, die aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung Opfer einer Straftat geworden sind, sich aber nicht trauen, diese Straftat auch bei einer Polizeidienststelle anzuzeigen.

Weiterhin sind die AgL Ansprechpartner für Gewaltopfereinrichtungen, Initiativen und NGO's[4], die sich der Aufklärung und Prävention widmen, aber auch für staatliche Behörden und Einrichtungen. Dadurch soll das Vertrauen der LSBTI-Bürgerinnen und Organisationen in die Polizei gestärkt werden, auch um damit folglicherweise das Anzeigeverhalten zu verbessern.

5.3 Wie sind AgL organisatorisch eingegliedert?

Ansprechpersonen sind, soweit vorhanden, meist den Polizeidirektionen/-präsidien unterstellt. Pro Präsidium sollen mindestens zwei Personen diese Aufgaben wahrnehmen, um die differenzierten Probleme von Frauen und Männern berücksichtigen zu können.

Trotz ihrer besonderen Stellung und der damit einhergehen Vertraulichkeit und Verschwiegenheit, unterliegen die Ansprechpersonen dem Legalitätsprinzip (§163 StPO). Besondere Anzeigepflichten gem. §138 StGB des AgL bestehen weiterhin. Auch hat die Person kein Zeugnisverweigerungsrecht (§52 StPO).

Es ist bereits viel in den Polizeien der Länder und des Bundes geschehen, doch erst wenn in allen Dienststellen Ansprechpersonen wirksam installiert werden, können homo- bzw. transphobe Straftaten flächendeckend erfasst und wirksam durch Prävention bekämpft werden.

Diversität[1] = lat., bedeutet Vielfalt (kulturell, religiös, sexuell, etc.)
LSBTI[2] = Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans, Intersexuell*
AGG[3] = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
NGO[4] = Non-Governmental Organization,
bedeutet: Nichtregierungsorganisation

6. VelsPol, EGPA

VelsPol ist der Verband LSBTI-Beschäftigter in der Polizei, Justiz und Zoll und gliedert sich in einen Bundesverband mit seinen Landesverbänden.

EGPA, die European LGBTI Police Association und ist ein Netzwerk dem sich aus ganz Europa LSBTI - Mitarbeiternetzwerke der Polizeien angeschlossen haben.

Es sind Netzwerke die sich für LSBTI-Menschen einsetzen, die innerhalb der Polizei, der Justiz und des Zolls arbeiten, egal ob als Tarifbeschäftigte oder Beamte. Mitglieder in den Netzwerken sind sowohl Unterstützer die nicht der Polizei, Justiz oder Zoll angehören, wie auch Tarifbeschäftigte und Beamte innerhalb dieser Organisationen, die sich ehrenamtlich für die Sache engagieren.

Sie wirken gegen Vorurteile innerhalb dieser Organisationen und auch nach außen durch Fortbildungsveranstaltungen, Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen und Beratungen von Behörden wie z.B. im Innenministerium oder Polizeibehörden.
Sie unterstützen Beschäftigte unter anderem durch Gespräche und Erfahrungsaustausch und Interventionen bei Behörden mit denen es Probleme und Unstimmigkeiten mit LSBTI-Menschen gibt.
Die Netzwerke geben LSBTI -Opfern Hilfestellung bei der Anzeigenerstattung und im weiteren Verfahrensablauf. Informieren über die Möglichkeiten der Opferentschädigung und vermitteln bei Bedarf Fachkräfte beispielsweise bei einer Traumatisierung und dokumentieren Gewalttaten im Zusammenhang mit LSBTI.
Durch öffentliches Auftreten, dem zeitgleichen Einstehen zu der eigenen Lebensweise, das Vorleben von Toleranz und Akzeptanz in der Polizei und durch vertrauensbildende Maßnahmen mit anderen Behörden wird versucht, das Ansehen innerhalb und außerhalb zu fördern.

7. Gewerkschaftliche Sichtweise

Die Gewerkschaft der Polizei bekennt sich zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und tritt aktiv für deren Verwirklichung ein. Eine der gewerkschaftlichen Aufgaben ist es, tradierte Rollen- und Wertvorstellungen aufzubrechen, indem die Politik aufgefordert wird, Verordnungen und Erlasse, die Diskriminierung verhindern, zu erlassen. Diese müssen mit Aufklärungs- und Akzeptanzkampagnen unterstützt werden. Eine kontinuierliche Pressearbeit nach innen und außen sensibilisiert, informiert und schafft eine größere Akzeptanz bei den Polizeibeschäftigten untereinander, aber auch im Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern.

Hier nehmen die Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL) oder in manchen Ländern auch LSBTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen) eine wichtige Funktion ein. Sie unterstützen die Behörden bei polizeibezogenen Fragen, die den Bereich lesbische und schwule Lebensweisen betreffen, unterstützen die Personalräte, begleiten Projekte und informieren die Bürgerinnen und Bürger zu den Themen: Gewaltprävention, Verhalten nach Straftaten, Anzeigenaufnahme, unterstützen die Polizeikolleginnen und -kollegen bei Einsätzen und werten Straftaten aus.

Die seit Jahren überfällige Öffnung der „Ehe für Alle“ bringt nun zudem ebenso viele Neuerungen mit sich. Nachdem sich der Bundestag nun endlich für eine völlige Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen und gemischtgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften ausgesprochen hat, ergeben sich für viele Betroffene neue Möglichkeiten der gesellschaftlichen Emanzipation, fernab von Klischees und Vorurteilen, Mutmaßungen und Unterstellungen.

Schätzungsweise 7,4 Prozent der Bevölkerung sind laut einer 2016 durchgeführten Online-Umfrage lesbisch, schwul, bisexuell oder Transgender (LSBT). Bei ca. 260.000 Polizeivollzugsbeamten/innen und ca. 50.000 Verwaltungsbeamten/innen und Tarifbeschäftigten läge der Anteil der homosexuellen Beschäftigten in der Polizei bei knapp 23.000. Diese statistischen Zahlen lassen sich auch auf die Mitglieder der GdP herunterbrechen.

Aber was sind schon Zahlen. Respekt und Gleichbehandlung sind Forderungen die schon zu banal sind, um sie noch aufzuführen. Viele Polizeibehörden setzen ein klares Signal und stehen den Beschäftigten unabhängig von der Hautfarbe, ob jung oder alt, Frau oder Mann, lesbisch oder schwul offen gegenüber. Das ist nicht zuletzt ein Verdienst der Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL) in der Polizei. Sicherlich haben aber auch die coming outs von Politikern, Künstlern, Comedians, Fußballstars und vielen anderen zu einer weitreichenden Akzeptanz in der Bevölkerung beigetragen.

Trotz der gesellschaftlichen positiven Entwicklungen wie das coming out von Persönlichkeiten sowie der gesetzlichen Regelungen, wie die der eingetragenen Lebenspartnerschaften, müssen auch im 21. Jahrhundert noch Vorurteile abgebaut und Verständnis füreinander aufgebaut werden. Nicht die Sexualität eines Menschen sondern deren Persönlichkeit muss im Vordergrund stehen. Heterosexuelle Lebensweisen dominieren in der gesellschaftlichen Wahrnehmung - nicht mehr und nicht weniger.

Das Ziel der Gewerkschaft der Polizei - als Interessenvertretung aller Polizeibeschäftigten - ist, dass das Thema Diversity ein elementarer Bestandteil bei der Aus- und Fortbildung der Beschäftigten ist und auch zeitlich angemessen berücksichtigt wird. Die Aufgeschlossenheit und Sensibilität für die Thematik muss bei der Polizeiführung beginnen und bis in die Basis getragen werden.

8. Projekte für mehr Toleranz und Akzeptanz

EU

Im Amsterdamer Vertrag vom 2.Oktober 1997 hatten sich die ehemalige Europäische Gemeinschaft (EG) - heute Europäische Union (EU) und ihre Mitgliedsstaaten gemäß Artikel 13 EGV (heute: Art.19 AEUV) verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, „ um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“
Jedes anschließend hinzu gekommene EU-Mitglied muss die bereits geschlossenen Verträge akzeptieren und umsetzen.

Aktionspläne in Deutschland im Bereich der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität

Definition
Vorschlag neu:
Ein Aktionsplan wird als Politikinstrument verwendet, beschreibt die Probleme und den Handlungsbedarf, legt die Ziele fest, priorisiert sie oder setzt Schwerpunkte und bündelt bestehende oder neue Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele.
Ein Aktionsplan wird zusammen mit nicht-staatlichen Akteuren (Vereine, Hilfsorganisationen etc.) entwickelt. Mit der Verabschiedung eines Aktionsplans äußern die Akteure öffentlich ihren politischen Willen, die verabschiedeten Maßnahmen innerhalb einer bestimmten Zeit umzusetzen.

Nationale Aktionspläne
- Erweiterung des bereits seit 2008 bestehenden „Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogene Intoleranz“ gemäß Koalitionsvertrag um das Thema Homo- und Transphobie
- Kabinettvorlage Anfang 2017 geplant

Aktionspläne auf Landesebene gibt es in
- Baden-Württemberg: Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“, verabschiedet im Juni 2015
- Berlin: „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“, verabschiedet 2013
- Bremen: Aktionsplan gegen Homo-,Trans- und Interphobie für das Land Bremen
- Hamburg: Aktionsplan des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, verabschiedet Januar 2017
- Mecklenburg-Vorpommern: Landesaktionsplan für Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und gleichgeschlechtlicher Vielfalt in Mecklenburg-Vorpommern, verabschiedet Dezember 2015
- Nordrhein-Westfalen: NRW-Aktionsplan für Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – gegen Homo- und Transphobie, verabschiedet 2012
- Rheinland-Pfalz: Maßnahmenplan im Rahmen des Landesaktionsplans „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen – Akzeptanz für quere Lebensweisen“, verabschiedet 2013
- Sachsen-Anhalt : „Aktionsprogramm – Für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTTI) in Sachsen-Anhalt“, verabschiedet Januar 2016
- Schleswig-Holstein: „Echte Vielfalt“ – Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten“, verabschiedet Januar 2014

Aktionspläne werden vorbereitet in
- Brandenburg (Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion DIE LINKE vom 31.05.2016)
- Hessen (Koalitionsvertrag 2014)
- Sachsen (Koalitionsvertrag 2014)
- Thüringen (Koalitionsvertrag 2014)

In Bayern ist kein Aktionsplan vorgesehen
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration vom 16.10.2015: Keine Pläne, einen Aktionsplan gegen Homophobie einzuführen

Quelle: LSVD, Wikipedia

8.1 Präventionsprogramme

Viele Organisationen, die Prävention bzw. Aufklärung und Hilfe anbieten, agieren meist nur auf regionaler Ebene. Aufgrund der Fülle der Angebote werden im Folgenden nur ein paar ausgewählte, meist überregional tätige Vereine oder Organisationen genannt. Die Liste ist bei weitem nicht abschließend.

8.2 Für Jugendliche / junge Menschen

Jugendnetzwerk Lambda
Lambda vertritt die Interessen junger Lesben, Schwuler, Bisexueller und Trans* (LSBTI) in der Öffentlichkeit und Politik und hat sich zur Aufgabe gemacht, LSBTI-Jugendliche in ihrem Selbsterkennungsprozess sowie in psychosozialen Notsituationen eine Unterstützung zu sein.
„Wir engagieren uns für die Belange Bildung, Aufklärung, Beratung und Freizeitgestaltung, wobei die überwiegende Arbeit von ehrenamtlich tätigen Jugendlichen selbst erledigt und geführt wird.“
www.lambda-online.de

8.3 Für Erwachsene

Bundesstiftung Magnus Hirschfeld
Die Stiftung hat das Ziel, zum einen an Magnus Hirschfeld zu erinnern aber auch Bildungs- und Forschungsprojekte zu fördern und einer gesellschaftlichen Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, trans- und intergeschlechtlichen sowie queeren Personen (Abkürzung: LSBTTIQ) in Deutschland entgegenzuwirken. Die Stiftung will dabei die Akzeptanz von Menschen mit einer nicht-heterosexuellen Orientierung in der Gesellschaft insgesamt fördern; gleiches gilt für Menschen, die sich nicht ausschließlich als Mann oder Frau definieren.
http://mh-stiftung.de/

8.4 Für Transidente / Intersexuelle

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (DGTI)
Die DGTI hat sich zum Ziel gesetzt, die Akzeptanz von Transidenten innerhalb der Gesellschaft zu fördern und deren Stigmatisierung entgegenzuwirken.
Sie soll Betroffene und Interessierte beraten und betreuen, sofern dies gewünscht wird. Ein wesentlicher Aspekt der Arbeit sollte die (Re-)Integration von Betroffenen in den Arbeitsprozess sein, um so der Gefahr des sozialen Abstiegs zu begegnen, der heutzutage noch mit dem sozialen Wechsel verbunden ist.
www.dgti.org

9. Geschichtlicher Überblick

Mit dem Einzug des Christentums im 3 Jahrhundert n.Ch. in die Herrschaftshäuser begann die Ausgrenzung der Homosexuellen. Die restriktive Einstellung der Kirche führte dazu, dass die Homosexualität mit schweren Strafen bis hin zum Tod durch Enthauptung verfolgt wurde. Dabei berief sich die katholische Kirche auf die alttestamentlichen Erzählungen von Sodom und Gomorrha, wonach verschiedene sexuelle Praktiken, die nicht der Fortpflanzung dienen, unter ihnen auch die Homosexualität, schwere Sünden sind, weil sie den einzigen Zweck des Beischlafes - die Fortpflanzung - missachteten. Im Laufe der Jahrhunderte festigte sich dieser durch die katholische Kirche propagierte Glaube in den Köpfen der Bevölkerung.

Erst im Zuge der auf Vernunft, Rationalität und Wissenschaft basierenden Aufklärung, Mitte des 18. Jahrhunderts sprachen sich vor allem französische Denker und Philosophen für die Entkriminalisierung der „fruchtlosen Sexualität“ aus und begründeten eine neue bürgerliche Weltanschauung.

Im Jahre 1810 kam es in Frankreich, als Ergebnis der Revolution, erstmals in der Geschichte der Neuzeit zur Legalisierung der Homosexualität. Als erster deutscher Staat wechselte daraufhin Bayern sein Strafrecht - von der Todesstrafe zur absoluten Straflosigkeit. Auch in anderen deutschen Staaten konnte man sich in den darauf folgenden Jahren zur Abschwächung der Strafen durchringen.

Der gleichgeschlechtlicher Verkehr wurde nun nicht mehr als Sünde, sondern „nur noch“ als widernatürlich bewertet. Homosexualität wurde also nicht mehr als Verbrechen, sondern als Krankheit gesehen.

Die Folge war, dass sich die Homosexuellen dieser Zeit diversen Therapieversuchen unterziehen mussten. Kalte Bäder, Hypnose, Zwangseheschließungen und Onanieverbote bis hin zur Stereotaxe (durch ein kleines Bohrloch in der Schädeldecke, wurde ein bestimmter Punkt im Gehirn berührt) und Kastration sollten die Betroffenen von ihrem „Leiden“ befreien. Bei ausbleibendem Erfolg wies man die Patienten in Irrenanstalten ein.

Im Jahre 1871 wurde der § 143 des preußischen Strafgesetzbuches, der die „widernatürliche Unzucht zwischen Personen männlichen Geschlechts“ für strafbar erklärte, ins Reichsstrafgesetzbuch (RStGB) übernommen und stellte unter dem neuen § 175 RStGB homosexuelle Handlungen unter Strafe. Erfasst wurden jedoch lediglich der Analverkehr und beischlafähnliche Handlungen.

9.1 Die Entstehung der Rosa Listen

1897 gründete der Arzt und Sexualwissenschaftler Magnus Hirschfeld das Wissenschaftlich-humanitäre-Komitee (WhK). Hirschfeld, der ein unermüdlicher Kämpfer für die Interessen der Schwulen war, sah sein Hauptanliegen in dem Kampf gegen die Erpressungen im Schwulenmilieu und die Abschaffung des § 175 RStGB.

Eine gute Zusammenarbeit fand mit dem damaligen Leiter des Homosexuellendezernats der Berliner Polizei, Leopold von Meerscheidt-Hüllesem, statt. Das Dezernat, dessen Aufgabe die Verfolgung der Homosexualität war, umfasste jedoch auch die Aufklärung und gegenseitige Information über Homosexualität, aber auch Fahndung und Kooperation in konkreten Erpressungs-, Gewalt- und Mordfällen.

Um auf die Situation der Homosexuellen hinzuweisen und um weitere mögliche Opfer befragen zu können, fertigte Meerscheidt-Hüllesem Namenslisten von homosexuellen Persönlichkeiten aus Politik, Adel und Wirtschaft an. Diese Listen sandte er kurz vor seinem Freitod an den Kaiser, um diesen und die ihn umgebende Gesellschaft für diese Thematik zu sensibilisieren. Der Kaiser schickte das Päckchen ungeöffnet an die Polizei zurück, wo die Liste weitergeführt wurde. Auch die folgenden Abteilungsleiter arbeiteten im Laufe von mehr als 20 Jahren vertrauensvoll mit dem WhK zusammen.

1933 zerstörten die Nationalsozialisten das WhK und Hirschfeld emigrierte ins Ausland. Die „Rosa Liste“ fiel den Nazis in die Hände und wurde zum Grundstock der Schwulenverfolgung im Dritten Reich. Schätzungen gehen davon aus, dass zwischen 10.000 und 15.000 Homosexuelle als sog. „Rassenschänder“ in den Konzentrationslagern ermordet wurden.

Seither wurden Auflistungen, Karteien oder andere Datensammlungen, in denen gezielt Homosexuelle erfasst wurden, als „Rosa Listen“ bezeichnet.
Eine derartige Datensammlung ist heute nach dem Datenschutzgesetz verboten.

Im Laufe der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten wurde im September 1935 der § 175 RStGB neu gefasst und auf alle homosexuellen Handlungen ausgeweitet, um Homosexuelle internieren zu können. Strafbar waren nicht mehr nur beischlafähnliche Handlungen zwischen Männern, sondern jede Art der Unzucht mit einem anderen Mann, bis hin zum „lüsternen Blick“. Gleichzeitig wurden in § 175 a RStGB verschiedene Formen der männlichen Homosexualität als Verbrechen unter Strafe gestellt.

Es wurde eine hohe Zahl homosexueller Männer in Konzentrationslager deportiert. Lesbische Frauen wurden unter dem Vorwand „asozial oder geisteskrank“ zu sein, interniert.

Auch die Kriminalpolizei leistete ihren Beitrag zum nationalsozialistischen System. Mit der Einrichtung von Homosexuellendezernaten zur Bekämpfung der Homosexualität und Verfolgung von Homosexuellen nach § 175 und 175 a RStGB bzw. §§ 2,4 Volksschädlings- Verordnung fand eine enge Zusammenarbeit zwischen Gestapo und Kripo hinsichtlich des § 175 StGB statt. Um die Homosexuellen zu „überführen“, wurden Kripobeamte eingesetzt, die sich, als Homosexuelle getarnt, an entsprechenden Treffpunkten für sexuelle Handlungen anboten, oder es wurden Strichjungen von der Kripo erpresst, um als „Lockvögel“ zu dienen.

Unter dem Deckmantel der „vorbeugenden Verbrechensbekämpfung“, wozu die

polizeiliche, planmäßige Überwachung gehörte, wurden die Homosexuellen in polizeiliche Vorbeugungshaft genommen. Es gab keine strafrechtliche Verfolgung lesbischer Frauen, während gleichzeitig rund 50.000 Männer nach § 175 RStGB verurteilt und 10 – 15.000 in KZs eingeliefert wurden. Der Deportation in Konzentrationslager konnten homosexuelle Männer zum Teil entgehen, wenn sie sich freiwillig sterilisieren ließen. Geschah dies nicht, bedeutete dies für die Betroffenen zu ca. 65 % die Einweisung ins KZ durch die Kripo. In den Konzentrationslagern mussten Homosexuelle den „rosa Winkel“ an ihrer Kleidung tragen, um als solche erkennbar zu sein. Ab November 1941 wurden Angehörige der SS und Polizei ermordet, wenn ihre Homosexualität bekannt wurde.

Der Mehrheit lesbischer Frauen blieb das Lagerschicksal erspart, wenn sie nicht anderweitig bereit waren, sich anzupassen, z.B. wenn sie heirateten.
Die Schließung von Organisationen der Frauenbewegung und Treffpunkten lesbischer Frauen, etwa „Damenclubs“, sollten lesbischen Frauen keine andere Wahl lassen als sich an die herrschenden Frauenbilder anzupassen.

Nach dem Zusammenbruch des Dritten Reiches galten einige strafrechtliche Bestimmungen in den Besatzungszonen und in der späteren Bundesrepublik weiter fort. Auch die §§ 175 und 175 a StGB behielten ihre Gültigkeit. 1949 wurde in der Bundesrepublik Deutschland die bestehende Fassung (NS-Fassung) des § 175 von 1935 übernommen und somit eine weitere Verfolgung zugelassen. Internierte Homosexuelle mussten ihre Strafe weiterhin absetzen, da auch in den USA oder in der Sowjetunion Homosexualität verfolgt wurde. Homosexuelle waren die Letzten, die die Konzentrationslager verließen.

In der DDR wurde die abgeschwächte Fassung von 1871 wieder eingeführt.

In den folgenden 50er und 60er Jahren ging die Verfolgung gegen Homosexuelle und ihre Einrichtungen, wie Gaststätten etc. weiter. Aufklärungsunterricht, Informationsstände etc. wurden unter Vorwand des § 175 StGB nicht zugelassen. Polizeirazzien und gewaltsame Übergriffe durch die Polizei waren Standard. Noch 1957 entschied das Bundesverfassungsgericht in einem Urteil, das die nationalsozialistische Fassung des § 175 STGB mit dem Grundgesetz der Bundesrepublik vereinbar ist. Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) schätzt, dass es in den 50er und 60er Jahren annähernd so viele oder mehr Verurteilungen gab wie in der Nazi-Zeit (ca.50000). Es wurde zwar nicht mehr interniert, jedoch bedeutete eine Verurteilung nach § 175 oftmals den Verlust des Arbeitsstelle, der Wohnung und der bürgerlichen Rechte.

In dieser gesellschaftlichen Zeit urteilte das Bundesverfassungsgericht, dass es sich bei dem § 175 StGB nicht um „typisches NS-Unrecht“ handelt und versperrte damit über Jahrzehnte die Wiedergutmachungen für homosexuelle NS-Opfer.

In der Strafrechtsreform von 1969 wurde, u.a. als ein Resultat der Studentenbewegungen, das Totalverbot von Homosexualität abgeschafft. Erst diese Änderung beendete den NS-Straftatbestand und dessen Auswirkungen. Nun begann das Aufblühen schwul-lesbischer Lebensweisen, die bisher nur auf die Sexualität (Homosexualität) reduziert worden waren.

Nach der Wiedervereinigung existierte der § 175 StGB weiter als Jugendschutzbestimmung - jedoch nur auf westdeutschem Gebiet - da dieser Paragraph in der DDR zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung schon längst abgeschafft worden war. 1994 wurde der § 175 komplett gestrichen und eine einheitliche Jugendschutzbestimmung mit dem neuen § 182 StGB „Sexueller Missbrauch von Jugendlichen“, der sowohl für heterosexuelle als auch homosexuelle Handlungen gilt, eingeführt. Damit wurde der Homosexuellentatbestand aufgelöst und ein ordentlicher Sexualstraftatbestand geschaffen.

Nach dem Wegfall des § 175 StGB blühte die Schwulen- und Lesbenbewegung sichtbar auf, vor allem politisch. Es gründeten sich Vereine und Verbände, welche großes Engagement für die Aufklärung, Durchsetzung gleicher Rechte für Schwule und Lesben kämpften.

Die Bundesregierung hat die Rehabilitierung Homosexueller im Frühjahr 2017 auf den Weg gebracht, die nach dem früheren § 175 StGB verurteilt worden waren. Die damals ergangenen Urteile sollen demnach pauschal aufgehoben werden. Der Gesetzentwurf sieht zudem eine finanzielle Entschädigung der Opfer vor, einen Pauschalbetrag von 3000 Euro und weitere 1500 Euro für jedes angefangene Jahr „erlittener Freiheitsentziehung“.

Neben der individuellen Entschädigung wird es zusätzlich eine Kollektiventschädigung geben. So trat am 01.08.2001 das Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) in Kraft, was Personen gleichen Geschlechtes in der Bundesrepublik Deutschland eine „Verpartnerung“ ermöglichte, jedoch nicht der bürgerlichen Ehe gleichgesetzt war.

In den nachgehenden Jahren erfolgte aufgrund diverser Urteile des Bundesverfassungsgerichtes eine weitgehende Gleichstellung der Lebenspartnerschaften in Rechten und Pflichten zur Ehe.

Die Bundesregierung hat zwischenzeitlich beschlossen, dass frühere Urteile des inzwischen gestrichenen § 175 StGB per Gesetz aufgehoben werden. Den Opfern steht somit eine Entschädigung zu.

Trotz vermehrter weltweiter Legalisierung existieren noch immer Hassverbrechen gegen homosexuelle und transsexuelle Menschen. So wie jüngst bei dem Attentat in Orlando (US- Bundesstaat Florida) am 12.06.2016, als ein IS - Sympathisant in dem LSBT-Nachtclub „Pulse“ 49 Menschen tötete und 53 verletzte.

9.2 Christopher Street Day (CSD)

In den USA gehörten gewalttätige Übergriffe durch die Polizei gegenüber Homosexuellen zum Alltag - in New York insbesondere im Stadtviertel Greenwich Village. Dort fand vom 27.06. auf den 28.06.1969 der sogenannte „Stonewall Aufstand“ statt.

Die in der Christopher Street 35 befindliche Bar „Stonewall Inn“ war ein beliebter Treffpunkt mit trans- und homosexuellem Zielpublikum. In den 70ern gehörten willkürliche Kontrollen, gewalttätige Razzien und Misshandlungen durch die Polizei gegenüber Homosexuellen und Transsexuellen zum Alltag, besonders betroffen waren hier afroamerikanische und solche mit lateinamerikanischer Herkunft. Am 27.06.1969 nahmen die Gaststättenbesucher die Razzia und die zunehmenden Festnahmen nicht mehr schweigend hin, sondern leisteten Widerstand, was tagelange Straßenschlachten mit der New Yorker Polizei zur Folge hatte. Dieses Ereignis löste in vielen Menschen kreative Energien, fernab von Gewalt, aus:

Lesbische Frauen und schwule Männer gründeten Initiativen und Vereine, welche sich fortan für Toleranz, Selbstbestimmung und Gleichstellung einsetzen.
Seitdem wird in New York am letzten Samstag im Juni der sogenannte „Christopher Street Liberation Day“, welcher mit einem Gedenkmarsch durch die Straßen an das Ereignis erinnert, veranstaltet.

9.3 Die Regenbogenflagge/ Symbole

Gilbert Baker entwarf 1978 eine Fahne für den Christopher Street Day in San Francisco. Dargestellt ist ein Regenbogen, der Einheit und Vielfalt symbolisiert. Anders als der „rosa Winkel“, der ein Symbol der Unterdrückung ist, ist die Regenbogenfahne ein Zeichen, welches Hoffnung und Stolz ausdrückt.
„Die Fahne ist ein sehr einfaches, schönes und optimistisches Symbol für die Sehnsucht der Schwulen und Lesben nach Freiheit.“

Die Farben und ihre Bedeutungen:

Rot	**Leben**
Orange	**Gesundheit**
Gelb	**Sonne**
Grün	**Natur**
Blau	**Harmonie**
Violett	**Geist**

Die Regenbogenfahne ist jedoch nicht zu verwechseln mit der PACE Flagge der Friedensbewegung, welche 1961 in Italien entstanden ist. Diese hat außerdem eine siebte Farbe, hellblau.
Ebenso gibt es eigene Flaggen für die Bisexuellen,- Trans und Polyamorybewegung.
Quellen:
wikipedia.org, Suchbegriffe:
CSD, Stonewall Inn, Anschlag von Orlando am 12.Juni 2016, Lebenspartnerschaftsgesetz; 09.11.2016 11:20
GdP Arbeitshilfe Nr. 14;
Stand: Dezember 2004
Lernen aus der Geschichte/ Magazin vom 10.03.2010 Homophobe Traditionen – Verfolgung von Lesben und Schwulen im Nationalsozialismus

10. Gesetzliche und juristische Aspekte

10.1 Ehe für Alle

Der Bundestag hat im Juli 2017 für das „Gesetz zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts“ gestimmt. Somit können ab dem 01.10.2017 gleichgeschlechtliche Paare **keine Lebenspartnerschaft mehr eingehen, sondern „nur noch“ heiraten** (Art. 3 Abs. 3 EheöffnungsG). Bestehende eingetragene Lebenspartnerschaften können ab Oktober 2017 in eine Ehe umgewandelt werden.

10.2 Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG)

Am 01.08.2001 trat das Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) in Kraft. Mit diesem „Gesetz zur Schließung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften“ ist der Bundesregierung Anfang der 2000er Jahre ein Meilenstein in der rechtlichen Gleichstellung homosexueller Paare gelungen.
Um die Schlechterstellung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern zu beseitigen, wurden in der Folgezeit weitere Anpassungen vorgenommen, zunächst im Familienrecht, später auch in weiteren Rechtsgebieten, wie dem Steuer- und dem Beamtenrecht.
Im November 2014 wurde zudem das Erbrecht überarbeitet, welches nun Lebenspartner zu einem Viertel, neben Verwandten der zweiten Ordnung oder neben Großeltern zur Hälfte der Erbschaft, als gesetzlichen Erben vorsieht.

10.3 Adoptionsrecht

Ein für homosexuelle Paare mit Adoptionswunsch großer Schritt zur Gleichstellung gelang am 27.06.2014, als das „Gesetz zur Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Sukzessivadoption“ in Kraft trat. Das Gesetz sieht vor, dass auch ein adoptiertes Kind der Partnerin oder Partners durch die Lebenspartnerin oder Lebenspartner adoptiert werden darf.

Bisher konnten nur Ehegatten gemeinschaftlich adoptieren und rechtlich gemeinschaftliche Eltern des Kindes sein. Lebenspartner können ein Kind nun nacheinander adoptieren und sind dann ebenfalls gemeinschaftliche Eltern des Kindes (§ 9 Abs. 7 LPartG i.V.m. § 1754 Abs. 1 BGB). Lebenspartner haben somit u.a. das Recht:

- einvernehmlich bei Alltagsangelegenheiten mitzuentscheiden
- den Lebenspartnerschaftsnamen auf das Kind zu übertragen und
- eine Sukzessivadoption durchzuführen.

Dennoch ist diese Verfahrensweise weiterhin diskriminierend. Die LSBTI-Gruppen fordern ein vollständiges Adoptionsrecht und die Öffnung der Ehe für Alle.

10.4 Gesetz zur „Bereinigung des Rechts der Lebenspartner“

Gleichstellende Regelungen für Ehe und Lebenspartnerschaft traten am 26.11.2015, als Vorgabe aus dem Koalitionsvertrag, in Kraft.
Das Gesetz zur „Bereinigung des Rechts der Lebenspartner“ sieht Änderungen in zahlreichen Gesetzen und Verordnungen gleichstellende Regelungen für Ehe und Lebenspartnerschaft vor - besonders im Zivil-, Sozial-, Miet- und Verfahrensrecht. Der Text vieler Gesetze bezieht sich nun bei Vorgaben für Ehepaare auch auf Lebenspartnerschaften.

So wird in Vorschriften der Begriff „Ehegatte“ durch das Wort „Lebenspartner“ ergänzt.
Neu eingeführt wurde die Möglichkeit der Ausstellung einer Bescheinigung für gleichgeschlechtliche Paare, die im Ausland eine Partnerschaft auf Lebenszeit begründen wollen. Die Behörden einiger Staaten verlangen eine Bescheinigung einer deutschen Behörde, dass der Begründung einer Partnerschaft auf Lebenszeit keine rechtlichen Hindernisse entgegenstehen.

10.5 Beamtenrecht

Die verpartnerten Beamten, Richter und Soldaten sind inzwischen im Bund und in allen Bundesländern im Besoldungs- und Versorgungsrecht, bei der Beihilfe, bei der Reise- und Umzugskostenvergütung sowie beim Trennungsgeld, beim Sonderurlaub und im Laufbahnrecht mit Ehegatten gleichgestellt worden.
Es gibt nur noch Unterschiede bei rückständigen Leistungen. Seit 1. Januar 2009 ist die Ungleichbehandlung im Bundesbesoldungsgesetz aufgehoben (Beschluss vom 19. Juni 2012, 2 BvR 1397/09). Dies gelte auch, so urteilte das Bundesverfassungsgericht, für den Familienzuschlag, da Beamte in einer Lebenspartnerschaft ebenso einen Mehraufwand für ihre Lebensführung hätten wie verheiratete Beamte.

10.6 Steuerrecht

Im Einkommensteuerrecht, im Erbschaft- und Schenkungssteuerrecht sowie im Grunderwerbsteuerrecht sind Lebenspartner in allen Punkten mit Ehegatten gleichgestellt worden. Auch eingetragene Lebenspartnerschaften profitieren vom Ehegattensplitting. Damit gilt allerdings auch: Geht eine solche Beziehung in die Brüche, können die Partner keine Zusammenveranlagung mehr in Anspruch nehmen und gelten als alleinstehend.

10.7 Landesrecht

Alle Bundesländer haben die Lebenspartner in ihrem gesamten Landesrecht mit Ehegatten gleichgestellt und einzelne Landesgesetze an das Lebenspartnerschaftsgesetz angepasst. Die übrigen Landesgesetze sollen an das Lebenspartnerschaftsgesetz angepasst werden, wenn sie aus anderem Anlass ohnehin aktualisiert werden müssen. Die Beihilfe war schon immer Landesrecht.

Seit dem 01.01.2012 gelten in allen Bundesländern das Personenstandsgesetz, die Personenstandsverordnung und das Lebenspartnerschaftsgesetz. Damit ist einheitlich die Zuständigkeit der Standesämter gegeben, das Verfahren ist vollständig dem der Eheschließung angeglichen.

10.8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Nach mehreren Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland trat das AGG am 18. August 2006 schließlich in Kraft. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Her¬kunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch private Akteure (z. B. Arbeitgeber, Vermieter, Anbieter von Waren und Dienstleistungen) zu verhindern oder zu beseitigen. Das Gesetz enthält Rechte und Pflichten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gleichermaßen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch bei Geschäften des täglichen Lebens wie dem Einkaufen, bei Versicherungs- und Bankgeschäften und bei Restaurant- oder Clubbesuchen gilt der Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Zum 09.08.2016, zehn Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, spricht sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für eine Reform des Gesetzes aus. Sie stützt sich dabei auf Ergebnisse eines unabhängigen Evaluierungsgremiums. So müssten Schutzlücken geschlossen werden, damit Menschen wirksamer gegen Diskriminierung vorgehen können.
Die Expertinnen und Experten sprechen sich u.a.

- **für eine Ausweitung der Fristen aus, innerhalb derer Betroffene Ansprüche geltend machen müssen**
- **und dass auch Verbände die Möglichkeit erhalten sollten, Betroffene vor Gericht zu vertreten (Verbandsklagerecht).**

10.9 EU-Recht

Die *EU-Richtlinie 2000/78/EG* vom 27.11.2000 zielt ab auf die Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf und erfasst u.a. auch die Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung. Nach *Artikel 2 Abs. 2 Buchst. a* der Richtlinie liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen ihrer sexuellen Ausrichtung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Für die Umsetzungsfrist ist das Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend (BMFSFJ) zuständig. Die Frist für die Richtlinie 2000/78/EG lief am 02.12.2003 ab. Eine gesetzliche Regelung wurde in Deutschland erst mit in Kraft treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 in nationales Recht umgesetzt. Wichtig wäre die Durchsetzung des neuen Kommissionsvorschlags für eine „*Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung*“ (vom 02.07.2008, KOM (2008). Dieser Richtlinienvorschlag ergänzt den bestehenden gemeinschaftlichen Rechtsrahmen, in dem das Diskriminierungsverbot aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung lediglich in

- Beschäftigung,
- Beruf und
- Berufsausbildung

Anwendung findet.

Einbezogen werden sollen die Bereiche

- Sozialschutz (einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsdienste),
- soziale Vergünstigungen,
- Bildung,
- sowie der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Die bestehenden Richtlinien umfassen diese Bereiche bereits, aber nur für das Verbot von rassistischen Diskriminierungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Damit weist der rechtliche Schutz vor Diskriminierungen auf EU-Ebene Lücken auf, die angesichts der anhaltenden Diskriminierungen in sämtlichen Lebensbereichen geschlossen werden müssen. Gegen die notwendige Fortentwicklung des europäischen Antidiskriminierungsrechts sperrt sich im U-Ministerrat bislang insbesondere Deutschland.

Während mittlerweile in immer mehr Politikfeldern für Gesetzesbeschlüsse der EU die qualifizierte Mehrheit ausreichend ist, bedarf es im Bereich des Diskriminierungsschutzes noch der Einstimmigkeit (Artikel 19 Absatz 1 AEUV). Auch acht Jahre nach Einreichung bleibt es nach wie vor abzuwarten, ob es zu einer Richtlinie in dem von der Kommission vorgeschlagenen Umfang kommt.

11. Polizei und Vielfalt – Schlussbetrachtung

Viel ist erreicht worden. LSBTI-Personen sind in weiten Teilen der Rechtsprechung heterosexuell lebenden Menschen gleichgestellt. Umfragen bestätigen immer wieder, dass die Gesellschaft offener geworden ist.

In den Landesbeamtengesetzen und im Bundesbeamtengesetz sind eingetragene Lebenspartnerschaften der Ehe weitgehend gleichgestellt. Im Tarifbereich war das schon vorher der Fall. Bei der Polizei gibt es LSBTI-Beschäftigte in Führungspositionen. Einige davon sogar geoutet. Die Polizei hat in vielen Bundesländern Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen eingeführt, die intern aber auch extern tätig werden sollen. Das stärkt das Selbstverständnis der Polizei, ein Spiegelbild der Gesellschaft zu sein und eben für alle Bürgerinnen und Bürger kompetent ansprechbar zu sein. Und es wird hoffentlich auch helfen, die enorme Dunkelziffer in Bezug auf homo- und transphopber Straftaten zu erkennen, zu verfolgen und aufzuklären. Aber wir sind noch nicht am Ende des Weges. Nun gilt es, nicht nur von Toleranz und Akzeptanz zu sprechen sondern diese vorzuleben und zu verteidigen. Gerade auch in Zeiten des scheinbar neu erwachenden Rechtspopulismus.

12. Hilfreiche Adressen

12.1 AgL, VelsPol, LSVD, AdB

AgL

Berlin
https://www.berlin.de/polizei/aufgaben/ansprechpersonen-fuer-lsbti

Hamburg
http://www.polizei.hamburg/lsbti

Hessen
https://www.polizei.hessen.de/Ueber-uns/Sonstige-Beauftragte/Gleichgeschlechtliche-Lebensweisen

Niedersachsen- Lüneburg
http://www.pd-lg.polizei-nds.de/polizeidirektion_lueneburg/service/ansprechpartner-fuer-gleichgeschlechtliche-lebensweisen-110161.html

Rheinland-Pfalz
https://www.polizei.rlp.de/de/die-polizei/ueber-uns/ansprechstellen/ansprechstelle-fuer-gleichgeschlechtliche-lebensweisen-agl

Sachsen-Anhalt
https://polizei-web.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MI/Polizei/Landesmedienstelle/Ansprechpartner_PolizeiggL.pdf

VelsPol

VelsPol Deutschland (Dachverband)	*www.velspol.de*
VelsPol Baden-Württemberg	*www.velspol-bw.de*
VelsPol Bayern	*www.velspol-bayern.de*
VelsPol Berlin-Brandenburg	*www.velspol-bb.de*
VelsPol Hessen	*www.velspol-hessen.de*
VelsPol Mecklenburg-Vorpommern	*www.velspol-mv.de*
VelsPol Nordrhein-Westfalen	*www.velspol-nrw.de*
VelsPol Region Nordwest (Bremen, Hamburg, Niedersachsen)	*www.velspol-nordwest.de*
VelsPol Rheinland-Pfalz	*www.velspol-rp.de*
VelsPol Schleswig-Holstein	*www.velspol-sh.de*

LSVD

LSVD Deutschland (Dachverband)	*www.lsvd.de*
LSVD Baden-Württemberg	*ba-wue.lsvd.de*
LSVD Bayern	*bayern.lsvd.de*
LSVD Berlin-Brandenburg	*berlin.lsvd.de*
LSVD Hamburg	*hamburg.lsvd.de*
LSVD Hessen	*hessen.lsvd.de*
LSVD Mecklenburg-Vorpommern	*www.gaymeinsam-mv.de*
LSVD Niedersachsen – Bremen	*nds-bremen.lsvd.de*
LSVD Nordrhein-Westfalen	*nrw.lsvd.de/*
LSVD Rheinland-Pfalz	*rlp.lsvd.de*
LSVD Saarland	*saar.lsvd.de*
LSVD Sachsen	*sachsen.lsvd.de*
LSVD Sachsen-Anhalt	*sachsen-anhalt.lsvd.de*
LSVD Schleswig-Holstein	*schleswig-holstein.lsvd.de*
LSVD Thüringen	*www.lsvd-thueringen.de*

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

www.antidiskriminierungsstelle.de

12.2 HIV/Aids

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA)
www.gib-aids-keine-chance.de

Deutsche Aidshilfe (Dachverband)
www.aidshilfe.de

Impressum

V.i.S.P.
Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorstand
Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik
Forststraße 3a, 40721 Hilden

Abteilungsleiterin: Alberdina Körner
Annette Terweide
Erreichbarkeit: annette.terweide@gdp.de
Telefon: 0211 7104-107
Fax: 0211 7104-4107

1. Auflage, Stand: August 2017
Gestaltung und Druck
Wölfer, 42781 Haan

Diese Broschüre wurde mit freundlicher Unterstützung von VelsPolBW erstellt.

Gewerkschaft
der Polizei